



Comune di Viarigi

**PIANO INTEGRATO
DI ATTIVITÀ
E
ORGANIZZAZIONE
2023/2025**

PREMESSA

Il Piano Integrato di attività e Organizzazione (di seguito per brevità anche P.I.A.O.) del Comune di Viarigi ha come obiettivo quello di *“assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso”*. Trattasi di un nuovo strumento introdotto dal D.L. 9 giugno 2021, n. 80 (convertito con modificazioni dalla Legge 113/2021 e ulteriormente modificato dal D.L. 30 aprile 2022, n. 36) recante *“Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia”*. In particolare, le finalità del P.I.A.O. esplicitate dalla norma sono

- consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica dell'Ente e una sua semplificazione;
- assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa e dei servizi ai cittadini e alle imprese.

Si tratta quindi di uno strumento dotato di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare. A livello strategico è una sorta di *“mappatura del cambiamento”* che consentirà di realizzare un monitoraggio costante e accurato del percorso di transizione amministrativa avviato con il PNRR

L'anno 2022 è stato un anno di transizione tra il precedente modello di pianificazione e la nuova programmazione integrata e l'Ente, di fatto, ha effettuato una ricognizione dei contenuti del Piano già singolarmente approvati e ha previsto che la modalità integrata di pianificazione si sarebbe effettivamente attuata a decorrere dal P.I.A.O. 2023-2025.

Tenuto conto che:

- questo nuovo strumento introduce una modalità integrata di pianificazione;
- il Comune di Viarigi ha approvato il P.I.A.O. 2022/2024 solo in data 27/12/2022 con deliberazione della Giunta Comunale n. 60/2022 e per il 2023/2025 intende adottare uno strumento che non sia un mero adempimento ma al cui interno effettivamente confluiscono:
 - o gli obiettivi programmatici e strategici della performance;
 - o la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile,
 - o gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze

trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;

- gli strumenti e gli obiettivi per il reclutamento di nuove risorse e la valorizzazione delle risorse interne;
 - gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di anticorruzione;
 - l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività;
 - le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte di tutti i cittadini;
 - le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.
- il Comune di Viarigi ha approvato il Bilancio di previsione 2023/2025 con deliberazione del Consiglio Comunale n. 37/2022 del 26/10/2022;
 - ai sensi dell'art. 7 del D.M. della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica n. 132 del 30.06.2022 il termine per l'aggiornamento del P.I.A.O. 2023/2025 era il 31.01.2023;
 - con propria nota del 24.01.2023 ANAC ha comunicato che il termine per l'approvazione del PIAO è stato spostato al 31.03.2023 al fine di evitare difficoltà agli Enti per i tempi stretti di realizzazione e per far sì che i piani siano preparati adeguatamente e non frettolosamente e in maniera non approfondita
 - l'art. 8 c. 2 del decreto 30 giugno 2022, n. 132 recante: *Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione*, prevede come: In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci;
 - il termine per l'approvazione del bilancio 2023/2025 è fissato al 31.05.2023 e quindi il termine ultimo per l'approvazione dei P.I.A.O. è il 30.06.2023;

l'Ente ritiene di approvare il P.I.A.O. indipendentemente dalla scadenza ultima una volta definiti i contenuti essenziali, riservando a successivo atto l'eventuale aggiornamento.

Ai sensi dell'art. 8 del menzionato D.M. 132/2022, il Piano integrato di attività e organizzazione elaborato ai sensi del presente decreto assicura la coerenza dei propri contenuti ai documenti di programmazione finanziaria, previsti a legislazione vigente per ciascuna delle pubbliche amministrazioni, che ne costituiscono il necessario presupposto; con il presente atto si intende avviare

una programmazione articolata secondo un cronoprogramma annuale che porti all'elaborazione completa di tutti i suddetti contenuti.

Inoltre il P.I.A.O. che segue è redatto in modalità semplificate ai sensi dell'art. 6 del D.M. n. 132/2022 in quanto il Comune di Viarigi ha meno di 50 dipendenti.

SEZIONE 1

SCHEMA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

RIFERIMENTI

Indirizzo	Via Recinto, 6	Viarigi	AT	14030
Centralino	+39 0141 611050			
fax	+39 0141 611277			
Sito	https://www.comune.viarigi.at.it/it			
e-mail	info@comune.viarigi.at.it			
PEC	viarigi@postemailcertificata.it			
Codice fiscale	80004050052			
Partita IVA	00604930057			
Codice ISTAT	005115	Codice Catastale	L834	

Residenti al 31.12.2021: 868

Residenti al 31.12.2022:853

Sindaco: FERRARIS FRANCESCA

Giunta Comunale:

FERRARIS FRANCESCA

GIGLIOTTI CINZIA

GADO MARTINA

Consiglio Comunale

FERRARIS FRANCESCA, PALMAS MICHELA, GIGLIOTTI CINZIA, CASAVECCHIA ANTONIO, STRADELLA MARISTELLA, SANLORENZO MARILENA, GADO MARTINA, BUSSA MARIA PIA, FRACCHIA MARTA, ACCATINO NOEMI, GRAPPOLI MARGHERITA

SEZIONE 2

VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 Valore Pubblico¹

Tenuto conto che trattasi di sottosezione non obbligatoria, si richiama il contenuto

- delle Linee programmatiche relative alle azioni e ai progetti da realizzare nel corso del mandato presentate con D.C.C. n. 23/2019 del 17/07/2019

- del Documento Unico di Programmazione 2023/2025

presentato con D.G.C. n. 25/2022 del 23/06/2022 e approvato con D.C.C. n. 29/2022 del 05/08/2022, aggiornato con D.G.C. n. 44/2022 del 06/10/2022 e D.C.C. n. 36/2022 del 26/10/2022 consultabile al seguente link:

<http://www.halleyweb.com/c005115/images/Amministrazione%20Trasparente/dup%202023-2025%20pdf.pdf>

2.2 Performance²

Ai sensi dell'art. 2 del D.P.R. 81/2022, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1 D.Lgs. 267/00 e il piano della performance di cui all'articolo 10 del D.Lgs. 150/2009 sono assorbiti nel PIAO e per le amministrazioni con meno di 50 dipendenti la relativa sezione non è obbligatoria. Ciò nonostante, è intenzione dell'Amministrazione riassumere in questa sezione gli indirizzi e gli obiettivi strategici dell'Ente, riservando a successivo aggiornamento la definizione degli obiettivi operativi

Obiettivi di performance correlati alla qualità dei procedimenti e dei servizi Sono contenuti nel D.U.P.S. Gli obiettivi operativi di sviluppo risultano inseriti all'interno del Piano Performance 2023/2025 approvato con D.G.C. 3/2023 del 02.02.2023 e del Piano degli obiettivi approvato con D.G.C. n. 4/2023 del 02/02/2023 consultabili al seguente link:

<http://www.halleyweb.com/c005115/zf/index.php/provvedimenti/index/list/categoria/113/tipoProvvedimento/0/tipo/1>

Obiettivi per favorire le pari opportunità e l'equilibrio di genere: Piano delle Azioni Positive ai sensi del D.Lgs. n. 198/2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo

¹ Previsioni generali contenute nella Sezione Strategica del Documento Unico di Programmazione (art. 3, comma 2 DM 132_2022)

² Programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'Amministrazione, secondo quanto previsto dal Capo II del D.Lgs. 150 del 2009. Sebbene, le indicazioni contenute nel "Piano tipo" non prevedano l'obbligatorietà di tale sottosezione di programmazione anche al fine della successiva distribuzione della retribuzione di risultato ai Dirigenti/Responsabili/Dipendenti, si procede ugualmente alla predisposizione dei contenuti della presente sottosezione in quanto giusta deliberazione n. 73/2022 della Corte dei Conti Sezione Regionale per il Veneto "l'assenza formale del Piano esecutivo della gestione, sia essa dovuta all'esercizio della facoltà espressamente prevista dall'art. 169, co. 3, D. Lgs. 267/2000 per gli enti con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti, piuttosto che ad altre motivazioni accidentali o gestionali, non esonera l'ente locale dagli obblighi di cui all'art. 10, co.1 del D. Lgs. 150/2009 espressamente destinato alla generalità delle Pubbliche amministrazioni e come tale, da considerarsi strumento obbligatorio [...]"

6 della legge 28 novembre 2005, n. 246” approvato con D.G.C. n. 54/2022 del 05/12/2022 e come di seguito definito:

Quadro normativo di riferimento

L'art. 48 del decreto Legislativo n. 198 del 2006 recante “Azioni positive nelle pubbliche amministrazioni” prevede che le pubbliche amministrazioni predispongano piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare nel loro ambito rispettivo la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne. Detti piani, fra l'altro, al fine di promuovere l'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali esse sono sottorappresentate, ai sensi dell'articolo 42, comma 2, lettera d), favoriscono il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussiste un divario fra generi non inferiore a due terzi.

A tale scopo, in occasione tanto di assunzioni quanto di promozioni, a fronte di analoga qualificazione e preparazione professionale tra candidati di sesso diverso, l'eventuale scelta del candidato di sesso maschile è accompagnata da un'esplicita ed adeguata motivazione. I piani di cui al presente articolo hanno durata triennale.

Il medesimo articolo introduce la sanzione del divieto di assunzione di nuovo personale in caso di mancata adozione del piano e richiama quanto previsto dall'art. 57 del D. Lgs. 165/2001 ora modificato dalla legge 183/2011 recante “Pari opportunità” che enuncia alcuni principi in materia e prevede l'istituzione del Comitato unico di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni che sostituisce, unificando le competenze in un solo organismo, i comitati per le pari opportunità e i comitati paritetici sul fenomeno del mobbing, costituiti in applicazione della contrattazione collettiva, dei quali assume tutte le funzioni previste dalla legge e dai contratti collettivi.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministero per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le pari opportunità, “Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche”, il cui obiettivo è la promozione e piena attuazione delle disposizioni vigenti ai fini della concreta attuazione del principio delle pari opportunità e della valorizzazione delle differenze nelle politiche del personale, “attraverso la rimozione di forme esplicite ed implicite di discriminazione, l'individuazione e la valorizzazione delle competenze delle lavoratrici e dei lavoratori”, indica le linee di azione a cui le Pubbliche Amministrazioni devono attenersi per raggiungere tali obiettivi.

Con Direttiva in data 4 marzo 2011 del Ministero per la Pubblica Amministrazione e l'Innovazione e del Ministro per le pari opportunità sono state definite le linee guida sulle modalità di funzionamento dei comitati unici di garanzia per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni previsti dall'art. 21 della legge 4 novembre 2010, n. 183.

Con Direttiva del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 2/2019 “Misure per promuovere le pari opportunità” è stato rafforzato il ruolo dei comitati unici di garanzia nelle amministrazioni pubbliche e dato nuovo impulso agli obiettivi e strategie per promuovere le pari opportunità nelle amministrazioni pubbliche.

Il contratto collettivo nazionale di lavoro dei dipendenti del comparto Regioni-Enti Locali sottoscritto in data 14/09/2000 ha demandato alla contrattazione decentrata integrativa la definizione di interventi volti a favorire effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e di sviluppo professionale.

Le pari opportunità costituiscono un principio fondante nella gestione delle risorse umane

all'interno delle Pubbliche Amministrazioni espressamente richiamato dall'art. 7 comma 1 del D. Lgs. 165/2001 "gestione delle risorse umane" ove si afferma che le pubbliche amministrazioni garantiscono parità e pari opportunità tra uomini e donne e l'assenza di ogni forma di discriminazione, diretta e indiretta, relativa al genere, all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione o alla lingua, nell'accesso al lavoro, nel trattamento e nelle condizioni di lavoro, nella formazione professionale, nelle promozioni e nella sicurezza sul lavoro. Le pubbliche amministrazioni garantiscono altresì un ambiente di lavoro improntato al benessere organizzativo e si impegnano a rilevare, contrastare ed eliminare ogni forma di violenza morale o psichica al proprio interno.

Presupposto per l'attuazione di una politica di promozione delle pari opportunità è l'eliminazione delle discriminazioni esistenti e l'attuazione di una attività di prevenzione contro il loro verificarsi. Gli interventi programmati devono basarsi su attività di analisi o di autovalutazione il cui obiettivo è l'individuazione delle eventuali discriminazioni dirette e indirette da rimuovere con azioni positive. Finalità dei piani di azioni positive è la promozione dell'inserimento delle donne nei settori e nei livelli professionali nei quali sono sottorappresentate favorendo il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche ove sussista un divario tra generi non inferiore a due terzi.

Premessa

Con il presente Piano di Azioni Positive l'amministrazione comunale favorisce l'adozione di misure che garantiscono effettive pari opportunità nelle condizioni di lavoro e tengano conto anche della posizione delle lavoratrici in seno alla famiglia, con particolare riferimento a:

- Rispetto della normativa in materia di composizione delle commissioni di concorso;
- Flessibilità per orari di lavoro;
- Realizzazione di un'indagine conoscitiva sui bisogni del personale;
- Formazione del personale.

Il Piano, se compreso e ben utilizzato, potrà permettere all'Ente di agevolare le sue dipendenti e i suoi dipendenti dando la possibilità a tutte le lavoratrici ed i lavoratori di svolgere le proprie mansioni con impegno, entusiasmo e senza particolari disagi anche solo dovuti a situazioni di malessere ambientale. Nel periodo di vigenza del Piano saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti da parte del personale dipendente, delle organizzazioni sindacali e dell'amministrazione comunale in modo da poterlo rendere dinamico ed effettivamente efficace.

Analisi del personale

L'analisi della situazione del personale dipendente in servizio, presenta il seguente quadro:

Dipendenti: 4 – Uomini: 4 – Donne: 0

così suddivisi per Settore:

SETTORE	UOMINI	DONNE	TOTALE
Amministrativo e Demografico	1	0	1

Finanziario e Tributi	1	0	1
Lavori Pubblici – Urbanistica – Tecnico Manutentivo	2	0	2
TOTALE	4	0	4

Schema monitoraggio per genere della composizione del personale

CATEGORIA	UOMINI	DONNE
A	0	0
B	1	0
C	0	0
D	3	0
Di cui posizioni organizzative	3	0
TOTALE	4	0

Schema monitoraggio disaggregato per genere e orario di lavoro della composizione del personale:

CATEGORIA D	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	2	0	2
Posti di ruolo a part time	1	0	1
CATEGORIA C	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	0	0	0
Posti di ruolo a part time	0	0	0
CATEGORIA B	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	1	0	1
Posti di ruolo a part time	0	0	0

CATEGORIA A	UOMINI	DONNE	TOTALE
Posti di ruolo a tempo pieno	0	0	0
Posti di ruolo a part time	0	0	0

Posizioni organizzative: Uomini 3 – Donne 0

Obiettivi da realizzare

OBIETTIVI	AZIONI
1) Tutela delle pari opportunità nella fase di reclutamento e di promozioni del personale	<ul style="list-style-type: none"> - Assicurare la presenza dei due generi nella composizione delle commissioni di concorso - Individuare nei bandi di concorso e selezione requisiti per l'accesso non discriminatori.
2) Conciliazione dei tempi di lavoro e dei tempi di vita	<ul style="list-style-type: none"> - Agevolare l'utilizzo di forme di flessibilità nell'orario di lavoro e nella fruizione delle ferie - Usufruire di un orario flessibile in entrata e in uscita per particolari necessità di tipo familiare o personale
3) Indagine conoscitiva sui bisogni del personale	<ul style="list-style-type: none"> - Raccogliere informazioni sui bisogni e sulle esigenze proposte dal personale in tema di benessere del personale
4) Piano di formazione del personale	<ul style="list-style-type: none"> - Garantire a tutti i dipendenti la partecipazione a corsi di formazione, di aggiornamento e di qualificazione professionale
5) Migliorare la cultura amministrativa sul tema delle differenze di genere e pari opportunità	<ul style="list-style-type: none"> - Promuovere la comunicazione e la diffusione delle informazioni sui temi delle pari opportunità

La durata del Piano è triennale (2023-2025).

Il Piano verrà pubblicato all'Albo Pretorio on line dell'Ente, sul sito Internet e reso disponibile per il personale dipendente.

Nel periodo di vigenza, saranno raccolti pareri, consigli, osservazioni, suggerimenti e possibili soluzioni ai problemi rappresentati da parte del personale dipendente in modo di poter procedere alla scadenza ad un adeguato aggiornamento.

Obiettivi finalizzati alla piena accessibilità digitale dell'amministrazione: consultabili al seguente link:

<https://form.agid.gov.it/view/befeef80-42ab-41b3-a7d7-b674e2e48fc5/>

Obiettivi legati al risparmio e all'efficientamento energetico:

sostituzione infissi (DCC 38 del 26/11/2022)

Obiettivi di semplificazione:

non risultano predisposti

Obiettivi di digitalizzazione

Nel 2023 l'Ente intende realizzare gli obiettivi correlati ai seguenti avvisi pubblicati sulla Piattaforma PA digitale 2026, per cui risulta ammesso a finanziamento:

- Avviso Investimento 1.2 "Abilitazione al cloud per le PA Locali" Comuni:
- Avviso Misura 1.3.1 "Piattaforma Digitale Nazionale Dati" Comuni
- Avviso Misura 1.4.1 "Esperienza del Cittadino nei servizi pubblici" Comuni:
- Avviso Misura 1.4.3 "Adozione app IO" Comuni:
- Avviso Misura 1.4.3 "Adozione piattaforma pagoPA" Comuni:
- Avviso Misura 1.4.4 "Estensione dell'utilizzo delle piattaforme nazionali di identità digitale - SPID CIE"

Obiettivi e performance finalizzati alla piena accessibilità fisica dell'amministrazione: non risultano approvati Piani di Eliminazione delle Barriere Architettoniche (PEBA), di cui all'art. 32, comma 21, della Legge n. 41/1986, come integrato dall'art. 24, comma 9, della Legge n. 104/1992. Tuttavia, gli edifici comunali non hanno barriere architettoniche in quanto gli accessi sono a filo strada

2.3 Rischi corruttivi e trasparenza³

Ai sensi dell'art. 6 del DM 30 giugno 2022, n. 132 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica per le pubbliche amministrazioni con meno di 50 dipendenti, l'aggiornamento nel triennio di vigenza della sezione avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità, il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

L'ultimo Piano di Prevenzione della Corruzione risulta approvato con D.G.C. 01/2022 del 27/01/2022. Nel 2022 non risultano accertati fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti né intercorse ipotesi di disfunzioni amministrative significative.

Si prende atto che nel corso del 2023, anche a seguito di specificazioni normative e procedurali da parte delle autorità preposte a legiferare sulla materia del PIAO, il PTPCT si evolverà nelle direttive di quanto riportato da ANAC nel suo Piano Nazionale Anticorruzione 2022, approvato in via definitiva con deliberazione ANAC nr.7 del 17/01/2023.

Nello specifico l'ente si pone i seguenti obiettivi strategici, da perseguire prima dell'approvazione del prossimo PIAO 2024-2026

³ Predisposta dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT)

1. rivedere le sue tabelle di rischio aggiornandole alle ultime indicazioni e proposte di ANAC (allegati al PNA 2022);
2. continuare nei lavori di aggiornamento e tenuta della sezione Amministrazione Trasparente non solo come misura generale anticorruptiva ma come rappresentazione concreta di un elemento di valore pubblico, come da indicazione dello stesso Piano nazionale 2022, ove si recita:
 - la trasparenza è presidio necessario per assicurare il rispetto della legalità e il controllo diffuso;
 - costituisce presupposto per realizzare una buona amministrazione ma anche misura di prevenzione della corruzione, come la stessa Corte Costituzionale ha evidenziato nella sentenza n° 20/201919, laddove considera la legge 190/2012 “principio-argine alla diffusione di fenomeni di corruzione”;
 - il ruolo di primo piano che il legislatore ha attribuito alla trasparenza si arricchisce oggi, a seguito dell’introduzione del PIAO, con il riconoscimento del suo concorrere alla protezione e alla creazione di valore pubblico. Essa favorisce, in particolare, la più ampia conoscibilità dell’organizzazione e delle attività che ogni amministrazione o ente realizza in favore della comunità di riferimento, degli utenti, degli stakeholder, sia esterni che interni.
3. Rivedere/aggiornare/inserire la tabella indicativa sulle misure di trasparenza adottate, modificata dall’Autorità ANAC a partire dal suo documento di Pianificazione per l’anticorruzione 2022, e presente tra gli allegati al PNA 2022

Un ultimo, ma non in ordine a ciò che la trasparenza rappresenterà nella sezione anticorruzione del PIAO, obiettivo per l’Ente è quello di lavorare sulla sezione “bandi di gara e contratti”, rivedendola sia come struttura che come contenuti, secondo le indicazioni dell’allegato 9 al PNA, che sostituisce gli obblighi elencati per la sottosezione "bandi di gara e contratti" dell'allegato 1) alla delibera ANAC 1310/2016

SEZIONE 3

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 Struttura organizzativa

Organigramma e Livelli di responsabilità organizzativa

La struttura organizzativa dell’ente⁴ è la seguente:

A. UFFICIO SEGRETERIA

B. AREA AMMINISTRATIVA E SERVIZI DEMOGRAFICI

 Ufficio Protocollo

 Ufficio Anagrafe

⁴ così come indicata nei documenti approvati

Ufficio Elettorale
Ufficio di Stato Civile
Ufficio di leva
Ufficio statistica
Ufficio notifiche
Economato – Agente contabile
Agricoltura
Archivio
Servizi Amministrativi

C. AREA FINANZIARIA

Ufficio contabilità e bilancio
Ufficio Personale (parte contabile)
Ufficio Tributi
Ufficio attività produttive (Commercio, Artigianato, Industria)

D. AREA TÉCNICA/MANUTENTIVA:

Ufficio Lavori Pubblici
Ufficio Urbanistica
Ufficio Gestione del Territorio
Ufficio manutenzioni
Ufficio patrimonio

E. AREA MANIFESTAZIONI SPORT TURISMO E PERSONALE

F. AREA Istruzione e sociale

Gli incarichi di posizione organizzativa risultano affidati ai Responsabili dei settori:

1 – AREA AMMINISTRATIVA E DEMOGRAFICA

2 – AREA FINANZIARIA E TRIBUTI

3 – AREA TECNICA (Urbanistica, Patrimonio, Edilizia Privata)

SEGRETARIO COMUNALE: VACANTE - attualmente la sede vacante è retta a scavalco dalla dott.sa Laura Scagliotti

Responsabile della Transizione digitale: Negro Enzo individuato con DGC n. 27/2021
20/09/2021

Numero di dipendenti in servizio: 3,5

3.2 Organizzazione del lavoro agile⁵

Il Comune di Viarigi ha sperimentato il lavoro agile durante la prima ondata dell'emergenza sanitaria Covid-19. In tale contesto sono state adottate misure organizzative per l'istituzione del servizio di lavoro agile (smart working) per i dipendenti quale strumento di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 e n. 3 dipendenti hanno fruito del lavoro agile nel periodo da marzo 2020 a ottobre 2021

Con D.G.C. 31/2021 del 21.10.2021 è stato approvato il REGOLAMENTO PER LA DISCIPLINA DEL TELELAVORO quale appendice di integrazione del vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi. Con successiva D.G.C. n. 32/2021 del 21.10.2021 è stato predisposto il Piano per l'utilizzo del Telelavoro

Piano triennale della Formazione del Personale sarà predisposto entro il 31/12/2023

3.3. Piano triennale dei fabbisogni di personale

Consistenza di personale al 31 dicembre 2022: 3,5 computati secondo il metodo di calcolo utilizzato per compilare la tabella 12 del Conto Annuale

Programmazione strategica delle risorse umane: contenuta nel Documento unico di programmazione 2023/2025

SEZIONE 4

MONITORAGGIO

Ai sensi dell'art. 6 del DM 132/2022 il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione per il Comune di Viarigi non è obbligatorio.

Il monitoraggio del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), potrà essere effettuato:

- alla chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione
- secondo le modalità previste dal sistema di valutazione delle Performance con riferimento alla coerenza con gli obiettivi assegnati per l'erogazione degli istituti premianti
- secondo le modalità definite dall'ANAC, relativamente alla sottosezione "Rischi corruttivi e trasparenza" con particolare attenzione alla verifica del permanere delle condizioni di assenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative.

⁵ misure abilitanti in termini organizzativi, di piattaforme tecnologiche e di competenze professionali; obiettivi connessi alla prestazione resa in lavoro agile con specifico riferimento alla performance individuale; contributo connesso al miglioramento della performance organizzativa di Ente e di struttura organizzativa

Per quanto riguarda il 2022, il RPCT ha predisposto la RELAZIONE ANNUALE DEL RESPONSABILE DELLA PREVENZIONE DELLA CORRUZIONE E DELLA TRASPARENZA, pubblicata sul sito istituzionale dell'Ente e consultabile al seguente link:

<http://www.halleyweb.com/c005115/zf/index.php/trasparenza/index/index/categoria/149>

Dei risultati organizzativi e individuali raggiunti, validati dal Nucleo di valutazione, si è dato conto in occasione della predisposizione della Relazione al Rendiconto della Gestione redatta dalla Giunta Comunale ai sensi dell'art. 231 del D.Lgs. 267/2000 e art.11 comma 6 D.Lgs. 118/2011.